

**TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ**  
**MARDİN TABİP ODASI BAŞKANLIĞI**  
**İLE**  
**SOSYAL-İŞ SENDİKASI ARASINDA BAĞITLANAN**  
**01.05.2012 – 30.04.2015 YÜRÜRLÜK SÜRELİ**  
**3. DÖNEM**  
**İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

**1. BÖLÜM**  
**GENEL HÜKÜMLER**

**MADDE 1- TARAFLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Türk Tabipleri Birliği Mardin Tabip Odası (Karayolları Arkası Okan Apt. A. Blok Asma Kat Yenişehir / MARDİN), işçi tarafı üyeleri adına SOSYAL-İŞ Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Mithatpaşa Cad. No: 56/10 Kızılay - ANKARA)'dır.

**MADDE 2 - TANIMLAR:**

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

- a) İŞVEREN;** Türk Tabipleri Birliği Mardin Tabip Odası'nı
- b) SENDİKA;** ( SOSYAL-İŞ ) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası'nı,
- c) İŞLETME;** Türk Tabipleri Birliği Mardin Tabip Odası'nı ve bağlı işyerlerinin bütünü,
- d) İŞYERİ ;** İşletme kapsamında olan işyerlerini ve eklentilerini,
- e) İŞÇİ;** İşyerinde çalışan işçilerden Sosyal-İş üyesi bulunanları,
- f) TARAFLAR;** İşveren ve Sendikayı,
- g) SÖZLEŞME;** Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- h) MEVZUAT;** Yasa, Tüzük, Yönetmelik v.s.'yi ifade eder.

**MADDE 3 - AMAÇ:**

Sözleşmenin amacı; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel düzeylerini yükseltmek, onların insan onuruna yaraşır ve çağın gereklerine uygun bir yaşam düzeyine ulaşmalarını sağlamak, işyerinde verimliliği artırmak, işçilerin kendi yaptıkları işle ilgili karar alma sürecine katılmalarını sağlamak ve yönetme yeteneklerini geliştirmek, işçi-işveren arasında doğabilecek uyuşmazlıkları karşılıklı iyi niyet ve güven ortamı içinde ve bu sözleşmede belirlenen yollarla çözümleyerek iş barışını egemen kılmaktır.

Taraflar; işçinin, üretimin temeli olduğunun bilinci içinde; uluslararası antlaşmalar ve sözleşmeler ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kararlarına dayalı "Sendika Hakkı", "Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı"ni sahiplenerek, bu temel hak ve özgürlükleri çağdaş ve demokratik dünyadaki uygulamalarının öz ve düzeyine kavuşturmayı amaçlar.

#### **MADDE 4 - KAPSAM VE YARARLANMA:**

##### **A) Kapsam;**

Bu toplu iş sözleşmesi yer olarak, Türk Tabipleri Birliği Mardin Tabip Odası ile bunların eklentilerini; kişi olarak işyerinde çalışan Sosyal-İş üyelerini kapsar.

##### **B) Sözleşmeden Yararlanma:**

###### **a) Sendika Üyelerinin Yararlanması:**

Sözleşmenin imzası tarihinde sendika üyesi bulunanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar, üyeliklerinin sendikaca işverene bildirilme tarihinden itibaren sözleşmenin sağladığı haklardan yararlanabilirler.

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasındaki bir tarihte askerlik, emeklilik ve diğer nedenlerle hizmet akdi sona eren üye işçiler ile ölen üyelerin varisleri, sözleşmenin sağladığı tüm hak ve yararlarından diğer işçiler gibi yararlanırlar.

###### **b) Sendika Üyesi Olmayanların Yararlanması:**

Sendika üyesi olmayan ya da sendika üyeliğinden ayrılan veya çıkarılanlar ancak dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanabilirler. Bu yararlanma, imza gününden geriye gitmemek koşulu ile yazılı olarak istek tarihinden itibaren geçerlidir. Ancak toplu iş sözleşmesinin imzasından önceki talepler geçersizdir.

c) Sendika üyeleri ile sendika üyesi olmadan dayanışma aidatı ödeyerek bu toplu iş sözleşmesinden yararlananlar dışında kalan işçilere bu toplu-ış sözleşmesi kısmen veya tamamen uygulanamaz. Uygulanması durumunda uygulanan tüm parasal haklar sendika üyelerine ilave olarak uygulanır. Ayrıca, işveren sözleşmeyi uyguladığı her işçi için üyelik aidatı tutarı kadar tazminatı sendikaya ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

#### **MADDE 5 - TARAFLARIN TEMSİLİ:**

Bu toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında sendikayı Genel Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler ile sendika şubesi; işvereni, Türk Tabipleri Birliği Mardin Tabip Odası Yönetim Kurulu veya görevlendireceği kimseler temsil eder.

#### **MADDE 6 - SÖZLEŞMENİN HÜKMÜ:**

a) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmesinde hükümler alır. Hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

b) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce işçilere sağlanan ve bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan işçi lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.

c) Toplu iş sözleşmesi, mevzuat ile işçi yararına tanınmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa, bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

d) Nedeni ne olursa olsun, süresi sona eren sözleşmenin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girene kadar hizmet akdi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür.

e) Sözleşmede belirtilmeyen konularda mevzuat hükümleri uygulanır.

## **MADDE 7 – SÖZLEŞMENİN YORUMU ve UYGULANMASI:**

Sözleşmenin hükümleri, amaca aykırı yorumlanamaz. Sözleşme, gerek maddelerinin açık anlamları ve gerekse özü ile bir bütündür; bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamlarını tamamlar.

## **MADDE 8 - TARAFLARIN DURUMUNDA DEĞİŞİKLİK:**

Sözleşmeye taraf olan sendikanın kendini feshi, infisahı, çalışmadan yasaklı olması v.s. gibi durumlar ile sözleşmenin uygulandığı işyerleri ve eklentilerinde işverenin değişmesi, bu sözleşmenin uygulanmasını engellemez.

## **2. BÖLÜM TARAF İLİŞKİLERİ**

### **MADDE 9 - İŞVERENİN SORUMLULUKLARI:**

İşveren, bu sözleşme hükümlerini zamanında ve eksiksiz olarak uygulamak, işyerlerinde iş güvenliği ve işçi sağlığı bakımından gereken önlemleri almak, işçi hak ve alacaklarının zamanında ve noksansız olarak ellerine geçmesini sağlamak, sendika ve işçilere karşı gerek mevzuat, gerekse bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmekle görevlidir.

### **MADDE 10 - SENDİKANIN SORUMLULUĞU:**

Sendika, işçilerin temsilcisi olarak bu sözleşme ile kendisine yüklenen görevleri en iyi şekilde yapar ve işçilerin haklı gördüğü şikayetlerini ilgili mevzuat çerçevesinde işverenle görüşerek çözmeye çalışır.

### **MADDE 11 - İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR:**

Sendikanın genel yönetim kurulu üyeleri ya da görevlendireceği kişiler ile şube yöneticileri işveren veya yetkili kıldığı kişilerle önceden randevulararak her zaman görüşebilirler. Yine bu kişiler, işveren veya yetkili kıldığı kişilerin onayı ile işverenin göstereceği yerde işçilerle toplu görüşme yapabilirler.

İşçiler, Sendika Anatüzüğü ve yönetmelikleri ile mevzuat hükümlerine uygun şekilde yapmış oldukları sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

### **MADDE 12 - SENDİKA ÜYELERİNİN VE SENDİKA ZORUNLU ORGANLARINDA GÖREV ALANLAR İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ:**

**a)** İşçinin işe alınması, sendikaya üye olması veya sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutulamaz. İşveren bu sözleşme hükümleri ile bağlı kalmak kaydı ile sendikaya üye olan işçiler ile sendika üyesi olmayan işçiler arasında sırf bu nedenle, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesine ilişkin uygulamada herhangi bir ayırım yapamaz.

**b)** İşveren, işyerinde çalışan sendika ya da sendika şubelerinin zorunlu organlarında görev alanlarla işyeri sendika temsilcilerinin sendikal görevlerinin gereği yaptıkları çalışmalardan dolayı ve sebebi açık ve kesinlikle belirlenmeyen nedenlerle iş akitlerini bozamaz. 2821 sayılı yasanın ilgili hükümleri saklıdır. İşyeri sendika temsilcilerinin ve sendika yöneticilerinin işyerleri, sendikanın onayı olmaksızın değiştirilemez. Keza işleri kendilerinin onayı olmaksızın esaslı olarak değiştirilemez. Ancak, işyerinin veya bir bölümünün kapanması halinde, o işyerinde veya kapanan bölümde çalışan temsilciler ve yöneticiler, başka işyerine nakledilebilirler.

c) Sendika yöneticileri hakkında 2821 sayılı yasanın 29. maddesi, iş yeri sendika temsilcileri hakkında ise aynı yasanın 30.maddesi hükmü uygulanır. İş yeri sendika temsilcileri hakkında bu sözleşmede yer alan güvencelere ek olarak diğer mevzuat hükümlerinde yer alan güvenceler ayrıca uygulanır.

### **MADDE 13 - SENDİKA ÇALIŞMALARININ DUYURULMASI VE TEMSİLCİLİK ODASI:**

İşveren, işyerlerinde işçilerin kolaylıkla görebilecekleri yerlere sendikanın yazı, duyuru, bülten, genelge ve çağrı gibi yazılarının asılması için panolar koyar. Bu panoların anahtarı işyeri sendika temsilcisinde bulunur. Sendikanın imza ve mührünü taşıyan her türlü belgenin ve sendika yayınlarının sorumluluğu sendikaya aittir.

### **MADDE 14 - ÇALIŞAN İŞÇİLERİN LİSTESİNİN VERİLMESİ VE YAYINLARIN GÖNDERİLMESİ:**

a) İşveren, işyerinde çalışan tüm işçilerin isimlerini mevcut belgelere dayanarak işveren veya vekilince onaylanmış olarak, sözleşmenin bağitlanması tarihinden itibaren 15 gün içinde sendikaya gönderir.

b) İşveren, mevcut işçilerden ölen, emekli olan veya kendi isteği ile işten ayrılanlar ile işe yeni giren işçilerin isimlerini aidat kesinti listesinde her ay sendikaya bildirir.

c) İşveren, işçilerle ilgili yayınlayacağı sirküler ve genelgelerin bir nüshasını en geç bir hafta içinde sendikaya gönderir ve bir nüshasını işyeri sendika temsilcisine verir.

### **MADDE 15 - SENDİKAL İZİNLER:**

a)**Temsilci İzinleri:** İşyeri sendika temsilcilerine, temsilcilik görevlerinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için haftada 8 (sekiz) saat ücretli izin verilir. Temsilcilerin izin sürelerini işyerinde geçirmeleri asıldır. Ancak sendika yöneticilerinin işverene yapacağı yazılı veya sonradan doğrulamak koşuluyla sözlü çağrısı üzerine, bu izinleri işyeri dışında da kullanması mümkündür.

### **b) Sendika Organlarında Görev Alan Üyelerin İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendikanın yönetim kurullarında görev alan üyelere genel yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 2 (iki) tam gün; bu toplantı işyerine göre Genel Merkeze daha uzak bir yörede yapılacaksa 4 (dört) tam gün; şube yönetim kuruluna seçilenlere, her toplantı için 1 (bir) tam gün izin verilir.

2) Sendika Disiplin Kurulları'nda görev alan üyelere, Genel Merkez Disiplin Kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir. Şube Disiplin Kurulu üyelerine de 1 (bir) tam gün izin verilir.

3) Sendika Denetim Kurulları'nda görev alan üyelere genel merkez denetim kurulu üyelerine her toplantı için 4 (Dört) tam gün ücretli izin verilir. Şube denetim kurulu üyelerine her toplantı için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

### **c) Sendikal Toplantı ve Eğitim İzinleri:**

Sendikanın yazılı başvurusu üzerine:

1) Sendika merkez genel kurulu delegelerine ve genel merkez üst kurul delegelerine, genel kurula katılmaları için genel kurul tatil günlerine rastlıyorsa 2 (iki) tam gün; hafta içinde yapılıyorsa 4 (dört) tam gün izin verilir.

2) Sendika şube genel kurul delegelerine genel kurula katılmaları için 2 (iki) tam gün ücretli izin verilir.

3) Ayrıca sendikanın düzenleyeceği konferans, seminer ve eğitimlere katılmak üzere her üye için yılda toplam 15 gün ücretli eğitim izni verilir. Bu toplantılara bir seferinde işyerindeki çalışan sayısının % 20'sinden fazlası katılamaz.

#### **MADDE 16 - SENDİKAL ÖDENTİLER:**

İşveren, sendika ana tüzüğü hükümlerine uygun olarak, sendikaca bildirilecek üyelerinden talep ettiği aidatı yürürlük süresi itibariyle, dayanışma aidatını ise talep tarihi itibariyle keserek, sendikaca gösterilen banka hesabına her ay işçi ücretlerinin ödendiği günü izleyen en geç 5 gün içerisinde sendika hesabına yatırır.

#### **MADDE 17 - ŞİKAYET VE UYUŞMAZLIK:**

İşçiler bireysel ve bu sözleşmeden doğan şikayetlerini yazılı olarak işyeri sendika temsilcisine yaparlar.

Temsilci duruma göre işçinin ilk amir ya da işveren vekiliyle görüşerek sorunu çözümlenmeye çalışır. Genellik gösteren ve bu sözleşmenin uygulanmasından doğan aksaklıkların çözümünde de aynı yol izlenir.

Çözümeyen konular, temsilci tarafından yazılı olarak İŞYERİ KURULU'na ve sendikaya intikal ettirilir.

#### **MADDE 18 - İŞYERİ KURULU:**

İşyerinde çalışan işçilerin disiplin uygulamaları ile iş akitlerinin sona erdirilmesini karara bağlamak, işin verimliliği için gerekli düzenlemeleri yapmak, izin kurulu olarak da görev yapmak ve TİS'in uygulama ve yorumundan doğacak uyuşmazlıkları görüşüp kotarmak üzere aşağıdaki koşullarda işyerinde bir İşyeri Kurulu oluşturulur.

##### **A) Kuruluşu:**

Kurul, tarafların belirleyeceği ikişer kişiden oluşur. Kurulun başkanlığını işverenin belirlediği üyelerden birisi yapar. Taraflar yukarıdaki usul ile ikişer adet de yedek üye belirler. Asıl ve yedek üyeler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde karşılıklı olarak bildirilir.

##### **B) Görev ve Yetkileri:**

###### **Kurul;**

a) İş değerlendirmesi, işyerinin verimli çalışması, iş ve işyerlerinin planlaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği, işgücünün eğitimi ve niteliklerinin geliştirilmesi için taraflarca kendisine getirilecek konularda görüş ve önerileri belirler.

b) İzin Kurulu görevini de yapar.

c) İşçilerin iş disiplini ile bağdaşmayan fiillerini Disiplin Kurulu sıfatı ile görüşerek, suçta uygun bulunduğu cezayı verir.

d) Sözleşmenin uygulanmasından doğan ve sendika yada işverence kurula getirilen uyuşmazlık konularını karara bağlar.

e) İş akitlerinin tazminatlı ya da tazminatsız sona erdirilmesini karara bağlar.

##### **C) Çalışma Yöntemi:**

a) Kurul, tarafların talebi ile toplanır. Toplantı istemi, toplantı isteyen tarafça kurul başkanına yazı ile yapılır. Kurul başkanı, istemden itibaren 3 işgünü içinde kurul üyelerini toplantıya

çağırarak zorundadır. Kurul, çağrıdan sonra katılan üyelerin sayısı ne olursa olsun toplanır ve kararını alır. Kurulun sekreteryası, ilk toplantısında belirleyeceği yöntem ve kişilerce yürütülür.

**b)** Kurul, kararlarını oy çokluğu ile alır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki sayılır. Ancak, iş akitlerinin tazminatlı ve tazminatsız feshinin karara bağlanmasına ilişkin toplantıda başkanın da bir oy hakkı vardır. Ve karar oy çokluğu ile alınır. Bu ilk toplantıda karar alınmadığı takdirde, ikinci toplantı en geç 3 işgünü içinde yapılır. Kararlar gerekçeli olarak yazılarak, kurul üyelerince imzalanır ve ilgili işçi ile sendikaya ve işverene tebliğ edilir.

**c)** Kurulun, B bendinin (d) fıkrası uyarınca alacağı kararlarda tarafların mutabakatı şarttır. Mutabakat sağlanmış konularda sorun çözümlenmiş sayılır. Mutabakat sağlanamayan konularda tarafların yargı yoluna başvurma hakları saklıdır.

#### **D) SUÇ VE CEZA:**

Üyelere aşağıda tanımları yapılan cezalar, İşyeri Kurulu kararı ile verilebilir. Suçun tekrarı halinde bir üst ceza verilir.

**1- UYARMA:** Üyeye kusurlu davranışı belirtilip, görev ve işyerinde daha dikkatli davranmasının bildirilmesidir.

**2- KINAMA:** Üyeye görevden veya davranışlarından kusurlu sayıldığının bildirilmesidir.

**3- ÇALIŞMAMA CEZASI:** Üyeye kusurlu davranışı belirtilerek 1 veya 2 iş günü çalışmama cezası verilmesidir. Çalışmadığı günlere ilişkin ücret tahakkuku yapılmaz.

**4- İŞTEN ÇIKARMA:** İşyerinde çalışma olanağı kalmayan üyenin hizmet akdinin sona erdirilmesidir.

#### **MADDE 19 İŞ GÜVENCESİ:**

**a)** İşyerinin ekonomik ya da teknolojik durumu; işin, işyerinin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça işçi çıkartılamaz.

**b)** İşçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, işçi çıkarma nedenleri ve çıkarılacak işçi sayısını, İşyeri Kuruluna intikal ettirir ve taraf işçi sendikasına bildirir.

Kurul sorunu görüşür, başka çözüm olanakları bulunup bulunmadığını araştırır.

Sorunu çözmeye elverişli ve işletme gereklerine uygun bir yol bulunamaz ise, işten çıkarma esaslarını, çıkarılacak işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ile ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

Bu halde sırası ile;

- 1) Kendi isteği ile ayrılmak isteyenler,
  - 2) Deneme süresi içinde olanlar,
  - 3) Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşundan emekli olanlar,
  - 4) Sendika üyesi bulunmayanlar,
  - 5) Emekliliğini hak kazanmış olanlar,
  - 6) İşe son giren işçiler,
  - 7) En çok disiplin cezası almış olanlar,
  - 8) Aynı durumda olanlar arasında son giren ilk çıkar,
- bu işleme tabi tutulurlar.

c) İşveren 19.madde ile bu maddenin (a) ve (b) bentlerinde sayılan kurallara uymaksızın işçi çıkardığında, işten çıkardığı her işçi bakımından aşağıda (d) ve (e) bentlerinde yazılı kural ve yaptırımları kabul ve taahhüt eder. Bu kabul ve taahhüt tazminatsız işçi çıkarmalarda da Mahkemece çıkarmanın tazminatlı yapılmasına karar verilmesi hallerini de kapsar.

Bu maddeye göre işten çıkarılanların yerine 6 ay içerisinde yeni işçi ihtiyacı duyulur ise, işten çıkarılan işçiler tekrar işe çağrılırlar.

İşletmenin bütününde bir defada 3 veya daha fazla sayıda işçi çıkarma toplu işçi çıkarma sayılır ve bu madde hükmüne tabi tutulur. Toplu işçi çıkarma işlemi yapıldıktan sonra 3 ay geçmedikçe yeni toplu işçi çıkarma yapılamaz.

Kapasitesi daraltılan veya kapatılan işyeri veya bölümündeki asıl ve sürekli işlerde geçici işçi çalıştırılmaz. Taşeron eliyle iş gördürülemez.

d) Tazminatlı veya tazminatsız işten çıkarma kararlarının gerekçesinin kararda açık ve somut olarak gösterilmesi şarttır. İşveren, işyerinde çalışan işçi sayısına bakmaksızın işten çıkarma istemini kurula getirmeden önce 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde öngörülen danışma ve diğer mekanizmaları işletir.

Sözleşmede öngörülen işten çıkarma nedenleri dışında bir neden, çıkarma için gerekçe olarak ileri sürülemez. Emekliliğine 2 yıldan az kalmış olan işçiler için işten çıkarma kararı disiplin suçları hariç yukarıdaki gerekçelerle de olsa uygulanamaz.

İşveren ayrıca 3999 sayılı yasa ile onaylanmış bulunan 158 sayılı sözleşmenin öngördüğü yargı ve tazminat yollarını kabul eder. İşveren 4857 sayılı yasanın işgüvencesi ile ilgili hükümlerini, işçi sayısı ile bağlı olmaksızın ve madde hükümleri çerçevesinde uygulamayı kabul ve taahhüt eder.

e) Bu madde hükümlerine uygun olmaksızın işe son verme işlemlerine karşı üyenin işten çıkarılma işleminin kendisine tebliğinden itibaren çıkarılma işleminin bu sözleşme hükümlerine aykırı olduğunun saptanması gerekçesi ile ilgili mahkemeye başvurarak durumunun ve işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanmasını isteyebilir.

Mahkemece, işten çıkartma işleminin geçersizliğinin saptanması durumunda işveren, işçiyi işten çıkartılmamış gibi tüm haklarını ödeyerek bir ay içinde eski görev ve işyerine başlatır. İşveren, işçiyi mahkeme kararına rağmen işe başlatmazsa, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi esasları doğrultusunda mahkemece verilecek İş Güvencesi Tazminatını ödemeyi kabul eder. Mahkeme kararının 3 ay içinde sonuçlanması durumunda bu süreye ilişkin boşta geçen tüm özlük haklarını da öder.

## **MADDE 20 - YENİ İŞ ARAMA İZNİ:**

Gerek işçinin gerekse işverenin bildirimli olarak hizmet akdini feshettiği durumlarda, işveren işçiye bildirim öneleri sırasında ve çalışma saatleri içinde, günde 4 saat yeni iş arama izni verir. İşçi isterse, işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak kaydıyla, iş arama iznini topluca kullanabilir.

### 3. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI HİZMET AKDİNE İLİŞKİN HÜKÜMLER

#### **MADDE 21 - İŞE ALMA:**

İşveren, işe almada aşağıdaki hükümlere uyar;

- a) Malullük hali nedeniyle veya zorunlu bir sebepten dolayı işyerinden çıkan veya çıkarılan işçilere, 6 aylık süre içinde işten ayrılmalarını gerektiren sebeplerin ortadan kalkması ve işverenin de ihtiyaç duyması halinde,
- b) İşçinin herhangi bir nedenle ölümü halinde, işçinin işe girmeye durumu elverişli çocuklarından biri veya eşine,
- c) 4857 sayılı iş yasasının 30. maddesinden doğan yükümlülüğün yerine getirilmesinde evvelce işyerinde sakatlanmış işçilere,
- d) Hastalık nedeniyle işinden ayrılmış olup da, iyileşmesini izleyen 3 ay içinde başvuranlara,
- e) Evvelce belirli süreli hizmet akdi ile çalışmış olup, belirli süresinin dolması nedeniyle işi sona erenlere,
- f) Evvelce çalışmış olan işçilerden, geçerli özürleri nedeniyle işyerinden ayrılmış olanlara, öncelik tanınır.

işe almada öncelik tanınır.

#### **MADDE 22 - DENEME SÜRESİ:**

İşçiler, işe alındıkları tarihten itibaren 2 aylık deneme süresine tabi tutulurlar. Deneme süresi içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda hizmet akdi ihbar önellerine uyulmaksızın sona erdirilebilir.

Deneme süresinin ilk bir ayı içinde karşılıklı uyum sağlanamaması durumunda ihbar önellerine uyulmaksızın, deneme süresi bir ayı aşmış ise ihbar önellerine uyularak iş akdi sona erdirilebilir.

Evvelce işyerinde çalışırken ayrılmış olanların işe alınmalarında yeni bir deneme süresi uygulanmaz.

#### **MADDE 23 - İŞYERİNDE ÇALIŞMA ESASLARI:**

- a) İşçinin kendi işlerinde ve asıl işyerlerinde çalıştırılmaları esastır. Yetkili sağlık kurulunca işçilere branşı ile ilgili “işini yapamaz” raporu verilmesi halinde, işçinin yeni görev yeri, İşyeri Kurulu tarafından belirlenir.
- b) İşveren, üye işçilere İşyeri Kurulu dışında, disiplin cezası veremez.
- c) İşçinin işi ve işyeri ve bölümü, işçinin rızası alınmadan değiştirilemez. İşyeri Kurulu kararı ile yapılan değişiklikler bunun dışındadır.
- d) İş ve işyeri değişikliği nedeniyle işçi ücretlerinde herhangi bir indirim yapılamayacağı gibi, geçici görevdeki işin niteliğine göre sağlanan ek haklarda işçiye ödenir.
- e) İşe geldiği halde, elektrik kesilmesi, malzeme yokluğu ve benzeri sebeplerle işçiye iş verilmez ise bundan dolayı ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

## **MADDE 24 - HAFTALIK VE GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRELERİ:**

a) İşyerinde normal çalışma süresi günde 8, haftada 40 saattir. İşveren bu sözleşmeye aykırı olmamak kaydıyla, işe başlama, işi bırakma, öğlen dinlenmesi saatlerini tespit eder. İşveren, üç gün önceden işyerinde ilan etmek suretiyle, işe başlama ve bitirme zamanlarını değiştirebilir. İşveren bu değişiklikleri yapmadan önce, sendika temsilcilerine bilgi verir.

b) Gündüz çalışılan işlerde yemek paydosu bir saat olup, mesaiden sayılmaz ve işçi tarafından serbestçe kullanılır.

c) Ücretli ve ücretsiz izinlerin bitişi işyerinin tatil olduğu güne rastlaması halinde, işbaşı yapma zamanı müteakip ilk çalışma günüdür ve bu suretle işçiye bu ücreti kesintisiz olarak ödenir.

## **MADDE 25 - GECE ÇALIŞMASI:**

İş hayatında gece saat 20.00'de başlayarak sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halde 10 saat süren gün dönemi, gece süresidir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Kadın işçilere gece çalışması yaptırılamaz. Ancak, posta sebebi ile çalışmasının bir kısmı geceye rastlayan kadın işçiler için bu hüküm uygulanamaz.

## **MADDE 26 - İŞ SÜRESİNDEN SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, fiilen çalışılmamış dahi olsa, çalışılmış gibi iş süresinden sayılır.

a) İşyerinde ya da dışında işverenden iş beklemekle geçen süreler,

b) İşçinin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşa geçirdiği süreler,

d) Hastalanan işçinin muayene ve tedavi için gidip gelmelerinde veya vizitede geçirdikleri zamana ilişkin süreler,

e) Kadın işçilerin çocuklarını emzirmek için toplu sözleşme ile belirlenen süt izni süreleri

f) Üyelere SGK tarafından verilecek 2 günden fazla istirahat hallerinde, istirahata başladıkları hafta ile istirahatlarının sonunda işe başladıkları takdirde Pazar yevmiyeleri bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

g) 4857 Sayılı Yasanın 66. maddesinde yer alan diğer durumlar.

## **MADDE 27 - ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN DURUMLAR:**

Aşağıda belirtilen süreler, yıllık ücretli izin hesabında ve işyerindeki kıdem tazminatı süresi bakımından çalışılmış gibi sayılır.

a) İşçinin uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalıktan ötürü işine gelemediği günler,

b) Kadın işçilerin bu sözleşmeye göre belirlenmiş doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler (Ancak doğumdan sonraki ücretli izin süresini izleyen 6 aya kadar verilecek ücretsiz izin süresi yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.),

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra ya da herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sonucu işine gidemediği günler,

d) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin süreleri

- e) İşveren tarafından işçiye verilen diğer izinler,
- f) 4857 Sayılı Yasanın 55. maddesinde yer alan durumlar.

### **MADDE 28 - ASKERE GİDEN İŞÇİLERİN TEKRAR İŞE ALINMASI:**

a) Muvazzaf askerlik hizmeti dışında, talim, manevra ve sivil savunma eğitimlerine ilgili makamlarca çağrılan işçilerin, bu görevlerde geçen süreleri kıdemden sayılır. Bu görevlere çağrılan işçilere, dönüşünde işbaşı yaptırılır.

b) Süresi belirsiz hizmet akdi ile çalışan işçilerden, muvazzaf askerlik görevini yapmak için işyerinden ayrılan işçi, terhis izleyen bir ay içinde işyerine başvurması ve ihtiyaç duyulması halinde, emsallerine ve kıdemine uygun bir ücretle eski işine veya eski işine uygun bir işe alınır. Bu durumda kararın tebliğinden itibaren 15 (onbeş) gün içinde işe başlamayan işçi bu hakkını kullanamaz.

### **MADDE 29 - ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI:**

Engelli işçi çalıştırılması konusunda yasal hükümler uygulanır.

Ancak, işyerinde çalışmakta iken iş kazası sebebiyle çalışmakta olduğu işini fiilen yapamayacak durumda olan işçiyi, işveren İşyeri Kurulu tarafından belirlenen durumuna uygun yeni bir işte çalıştırır.

### **MADDE 30 - ANALIK DURUMU:**

Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta yasal doğum izin sürelerine ilaveten doğumdan sonra 4 hafta ücretli doğum izni verilir.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra, gerekirse hekim raporuna göre artırılabilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

İşçinin talep etmesi halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ağır ve tehlikeli işler tüzüğü'nün 4. maddesi çerçevesinde kadın işçilerin beyanı halinde ücretli izin dahil her türlü kolaylığı işveren sağlar.

### **MADDE 31 - ÖZÜRÜ BİLDİRME:**

a) Beklenmedik bir sebepten dolayı işe zamanında gelmesine engel geçerli bir özrü çıkan işçi bizzat kendisi, buna olanak olmadığı takdirde telefonla veya başka bir araçla durumu amirine bildirmek zorundadır.

b) İş başında çalışırken acil bir özrü çıkanlar, izin almak suretiyle işyerinden ayrılabilirler.

c) Mazeret bildirmeksizin işe geç gelme ayda 3 defayı ve her defasında yarım saati aşmadığı takdirde işçinin geçerli bir özrünün var olduğu kabul edilir, ayrıca bir beyan ya da ispat aranmaz.

### **MADDE 32 - FAZLA ÇALIŞMA VE ÜCRETİ:**

a) Günlük iş süresinin üstünde yaptırılan her türlü çalışma fazla çalışmadır.

b) Fazla çalışma süresi günde 3 saati geçemez.

c) İşyerinde fazla çalışma yapılabilir. Genel sebeplerle fazla çalışma gerektiği hallerde işçinin muvafakati alınır.

d) Fazla çalışma ücretleri, her ay düzenli olarak tutulacak çizelgeler ile belgelendirilerek o ayın ücreti ile beraber ödenecektir.

e) Hafta tatili, genel tatil ve Ulusal bayram günlerinde ihtiyaç duyulan hallerde, işverenin talebi üzerine çalışma yapılabilir.

f) Bir günde yapılan fazla çalışmanın süresi yarım saatten fazla olursa, ücreti bir saat olarak verilir. Yarım saatten az olan kısımlar için çalışılan süre kadar ödeme yapılır.

g) Günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma kabul edilir. Fazla çalışmalarda işçinin ücreti %50 zamlı ödenir.

h) Hafta tatili, Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalıştırılan işçiye ayrıca fazla çalışma yaptırılırsa, fazla çalışılan her saat için o günün ücretinin %50 fazlası ödenir.

ı) Gece süresinde normal çalışma saatleri dışında yapılan fazla çalışmalarda, fazla çalışma saat ücreti, normal fazla çalışma saat ücretinin %10 fazlasıdır.

### **MADDE 33 - HAFTA TATİLİ:**

Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günleridir. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin ücreti, 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

### **MADDE 34 - İZİNLER:**

#### **A) Yıllık Ücretli İzin:**

İşyerine girdiği günden başlayarak deneme süresi de içinde olmak üzere en az 1 yıl çalışmış olan işçinin yıllık ücretli izin hakkı vardır.

İşyerine girdiği günden başlayarak (deneme süresi dahil) işçiye izin hakkının doğmasından önce işveren tarafından yıllık izin kullanılabilir.

Hizmet süresi	1-5 yıl (dahil) olanlara	16 işgünü
	6-10 “ “	22 işgünü
	11-15 “ “	28 işgünü
	15 yıldan fazla olanlara	32 işgünü

yıllık ücretli izin verilir.

a) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında, izin sürelerine rastlayan bu sözleşme ile belirlenmiş hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve SGK raporuyla belirlenmiş istirahat günleri, izin süresinden sayılmaz.

b) Sözleşme kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri, İşyeri İzin Kurulu tarafından düzenlenir.

c) Herhangi bir nedenle işinden ayrılan işçinin kendisine, ölümü halinde yasal mirasçılara hak edip de kullanmadığı izninin ücreti ödenir.

d) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme, hastalık izinleri yıllık izinden mahsup edilemez.

e) Yıllık ücretli izinler, işçilere bir bölümü 10 günden az olmamak koşulu ile parçalı olarak kullanılabilir.

f) Yıllık izine ayrılan işçiye, izin süresinin ücreti izine çıkmasından önce ödenir.

g) Yıllık iznini kullanan işçiye bir defaya mahsus ve yılı içinde kullanılmak üzere yıllık toplam 2 gün ücretli yol izni verilir.

#### **B) Diğer Sosyal İzinler:**

1) İşçinin evlenmesi halinde 7 iş günü,

- 2) İşçinin ana, baba, eş ve çocuğunun ölümünde 7 iş günü, işçinin veya eşinin anneanne, babaanne, dede, hala, amca, teyze, dayı ve çocuklarının ölümünde 3 gün, diğer akrabalarının ölümü halinde 1 gün, cenazenin İl dışında olması durumunda ayrıca 2 gün,
- 3) İşçinin eşinin doğum yapması halinde 5 iş günü, kendisinin doğum yapması halinde doğum öncesi ve sonrası toplu sözleşme ile belirlenen izin süresi,
- 4) İşçinin çocuğunu evlendirmesi halinde 3 iş günü, sünnet ettirmesi halinde 2 iş günü
- 5) İşçinin oturduğu ya da kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu ana ve babasının mülkiyetinde olan taşınmazların yangın, sel, deprem ve benzeri doğal afetlere uğraması durumunda, 6 iş günü ücretli izin verilir.
- 6) İşçinin talebi halinde işverence saatlik ve günlük izin verilebilir. Bu izinlerin ayda 8 saati aşmaması gerekir, aşması halinde aşan kısım ücretsiz olarak değerlendirilir.
- 7) İşyerinden bir işçinin ölümü durumunda, defin işleri için işverence yeterli sayıda işçi görevlendirilir.
- 8) Yılda bir kez olmak üzere işçinin evini taşıması halinde 3 gün, askerlik yoklaması gibi durumlarda 1 gün,

Yukarıdaki izinler, izin sebebi olan olayı kapsayacak şekilde verilir. Bu izinler istendiğinde, olayın işçi tarafından belgelenmesi zorunludur. Belgelenmeyen olaylarda, işçi özürsüz olarak işe gelmemiş sayılır.

### **C) Emzirme İzni:**

İşveren, doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren bir buçuk (1,5) yıl süreyle günde 2 saat emzirme izni vermeyi kabul eder. İşçi isterse bu iznin 1 saatini sabah, 1 saatini akşam erken gitmek kaydıyla kullanabilir veya toplu olarak çalışma saatinin bitiminden önce kullanabilir.

### **D) Mazeret İzni:**

Sendika üyesi işçilere, resmi kuruluşlardaki işlerini izleyebilmeleri amacıyla, ayda bir gün ücretli mazeret izni verilir. Yıl içinde bu izinden hiç yararlanmamış işçilerin yıllık ücretli izinlerine 6 işgünü eklenir.

### **E) Ücretsiz İzin:**

İşveren, işçinin talebi üzerine işyeri kurulunun uygun görmesi halinde yılda 2 ay kıdemden sayılan ücretsiz izin verir.

Bu izin, ücretli doğum izninin sonunda istenmişse veya özrün ciddiyeti işverence kabul edilirse, süre 6 aya kadar çıkar.

## **MADDE 36 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:**

### **A) Ulusal Bayram Günleri**

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'den itibaren başlar ve 29 Ekim gününü kapsar.

### **B) Genel Tatil Günleri**

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, tatil günleridir.

#### **1) Resmi Bayram Günleri:**

- a) 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- b) 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,

c) 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

**2) Dini Bayram Günleri:**

a) Ramazan Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 3,5 gündür.

b) Kurban Bayramı; Arife günü saat 13.00'den itibaren 4,5 gündür.

**3) Yılbaşı Tatili;**

1 Ocak günü Yılbaşı tatilidir.

4) 1 Mayıs işçi sınıfının birlik, mücadele, dayanışma günüdür. 1 Mayıs günü işçiler ücretli izinlidir.

5) 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günüdür.

8 Mart'ta işe gelmeyen kadın işçiler ücretli izinli sayılır.

6) 21 Mart Newroz Bayramıdır. 21 Mart'ta işe gelmeyen işçiler ücretli izinli sayılır.

C) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçinin ücreti, 2,5 günlük ücreti tutarındadır.

**MADDE 37 - GÖZETİM ALTINA ALINMA, TUTUKLULUK VE MAHKUMİYET HALİNDE FESİH VE TEKRAR İŞE BAŞLAMA:**

1) Gözetim altına alınan işçiler gözetim süresince ücretli izinli sayılırlar.

2) İşçi, işyeri ve işverenle ilgisi olmayan herhangi bir suçtan dolayı tutuklandığı ve tutukluluğu 6 ayı aştığı takdirde, hizmet akdi feshedilir (6 ay süreyle işçi ücretsiz izinli sayılır).

3) Tutukluluğun;

a) Kovuşturmaya yer olmadığı,

b) Son tahkikatın açılmasına gerek olmadığı,

c) Beraat kararı verilmesi,

d) Kamu davasının düşmesi veya ortadan kalkması

nedenlerinden biri ile 6 ay içinde son bulması ve işçinin işe dönmeyi talep etmesi halinde işveren tarafından emsallerinin hakları ile işe alınır.

4) Yargılanmaları tutuklu olarak devam ederken, 6 ay içinde tahliye edilenlerin 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun boş kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde, tekrar işe alınırlar. Sonradan hüküm giyenlerin hizmet akitleri münfesiş sayılır.

5) Yargılanmaları tutuklu olarak devam edenlerden;

a) 6 ay ve daha az ceza alanlar,

b) 6 aydan fazla ceza alıp, cezası ertelenen, paraya çevrilen veya af ile sonuçlanan veya iyi hali nedeni ile, 6 aydan fazla ceza aldığı halde tahliye edilenler, 2 hafta içinde başvurmaları ve işyerinde durumuna uygun kadro bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması halinde işe alınırlar.

Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler, cezalarının ertelenmesi ya da affa uğraması halinde dahi bu madde hükmünden yararlanamazlar.

### **MADDE 38 - BİLDİRİM ÖNELLERİ VE İŞ AKİTLERİNİN FESHİ:**

1) İş akitlerinin bildirimli feshinde karşı tarafa yazılı olarak bildirmek koşuluyla;

a) İş 6 aydan az sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 4 hafta sonra,

b) İş 6 ay ile 1,5 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 6 hafta sonra,

c) İş 1,5 yıl ile 3 yıl arasında sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 8 hafta sonra,

d) İş 3 yıl ve daha fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak 12 hafta sonra

feshedilmiş olur.

2) İşçi, bildirim önellerinde işveren tarafından çalıştırıldığı takdirde, bildirim önelleri içerisinde tüm haklarından yararlanır.

3) Bildirim koşuluna uymayan taraf, yukarıda yazılı önellere ilişkin ücreti tutarında ihbar tazminatı öder.

4) İşçinin bildirim önellerine ait ücreti peşin verilmek suretiyle de hizmet akdi feshedilebilir.

### **MADDE 39 - KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ:**

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesi gereğince, 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan üyeye her kıdem yılı için 35 günlük yevmiyesi üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçinin ölümü halinde bu ödeme her yıl için 70 gün üzerinden hak sahiplerine yapılır.

### **MADDE 40 - İŞ KAZALARININ BİLDİRİLMESİ:**

a) Kazaya uğrayan işçi, işveren tarafından en yakın sağlık kuruluşuna en seri araç ile gönderilir. Durum, amir tarafından o yerin zabıtasına ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na derhal bildirilir.

b) İşyerinde meydana gelen iş kazası, zaman yitirilmeden en yakın amire ve sendika temsilcisine bildirilir.

### **MADDE 41 - HASTALIK, İŞ KAZALARI VE ANALIK İSTİRAHATLERİ:**

Hastalık sigortası uygulamasında Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmeyen ilk iki günü dahil olmak üzere; işçinin hastalık, iş kazası, meslek hastalıkları ve analık nedeniyle geçici işgöremez durumunda bulunduğu sürede Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ile günlük ücreti arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.

## **4. BÖLÜM PARASAL HÜKÜMLER**

### **MADDE 42 - ÜCRETİN TANIMI, ÖDEME ZAMANI VE BİÇİMİ:**

Aylık ücret, işçinin her türlü tazminat, ikramiye, ödenek, yardım vb. ödemeler hariç fakat kıdem zammı dahil esas iş karşılığında bir takvim ayı için almış olduğu ücrettir.

İşçilerin ücreti her ayın son işgünü banka hesaplarına yatırılmak üzere ödenir. İşveren, aylık ödeme dönemine ilişkin hakediş ve kesintileri gösteren bir ücret pusulasını işçilere verir. Ücret ödeme günü tatil gününe geliyorsa ödeme tatilden önceki son işgünü yapılır.

İşçilere istekleri halinde her ayın 15'inde aylık ücretlerinin 1/2'si oranında ücret avansı verilir.

#### **MADDE 43 - AYLIK NET TABAN ÜCRETLERİ:**

İşe yeni alınan işçiye yasal asgari ücret ödenir. Halen işyerinde çalışmakta olan sendika üyelerinin taban ücreti; net 1.350,00 TL'ye yükseltilir. Taban ücret, ücrete gelen zam oranında artırılır.

#### **MADDE 44 - KIDEM ZAMMI:**

Sözleşmenin başlangıç tarihi esas olmak üzere işçinin işyerinde geçirdiği her hizmet yılı için net 3,00 TL kıdem zammı olarak ücrete ilave edilir.

#### **MADDE 45 - İKRAMIYE:**

Üyelere her yıl Ekim, Nisan ayı ücretleri ile birlikte ödenmek üzere 2 (iki) maaş ikramiye ödenir.

#### **MADDE 46 - SOSYAL ÖDEMELER:**

**1) Aile ve Çocuk Ödemesi:** Sendika üyesi işçilere 19 yaşını doldurmamış erkek ve 25 yaşını doldurmamış kız çocukları ile bakmakla yükümlü oldukları sakat çocuklar için her ay Devlet Memurlarına uygulanan esas miktarlara göre çocuk yardımı ödenir.

**2) Yemek Ödemesi:** İşveren, işçilere tam gün çalışılan günlerde bir öğün, 3 kap öğle yemeği karşılığı aylık sözleşmenin 1. yılında net 225,00 TL, 2. yılında net 250,00 TL yemek yardımı öder.

**3) Hastalık Ödemesi:**Hastalanan işçinin hizmet akdi raporlu bulunduğu sürece işverence feshedilemez.

Sendika üyesi işçileri hastalığı ve herhangi bir sağlık engeli halinde; hastalığın devamı süresince; işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz, işçinin ücreti tam olarak ödenir.

Ancak, işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alacağı iş göremezlik ödeneği işçi tarafından işverenin kasasına ödenir. İş kazası durumunda; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen ödeneği de işçi alır.

İşçinin hizmet akdi, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hastalık yardımı yapmakla yükümlü olduğu süre içinde feshedilemez.

**4) Ulaşım Ödemesi:** İşveren, işçilerin işe gidiş-dönüşlerini kolaylaştırmak amacıyla servis aracı tahsis eder. Servis tahsis edilmemesi durumunda her ay belediye otobüsü bileti, yoksa rayiç toplu taşıma aracı karşılığını (Günde 2 olmak üzere) nakden öder.

**5) Bayram Ödemesi:** İşveren, işyerinde çalışan üyelere şeker ve kurban bayramlarından önce net 200,00 TL bayram yardımı öder.

#### **6) Ölüm Ödemesi:**

İşveren, işyerinde çalışan sendika üyesi işçinin ölümü halinde yasal mirasçılarına net 1.000,00 TL ölüm yardımı yapar.

İşçinin ana, baba, eş ve çocuklarının ölümü halinde 250,00 TL ölüm yardımı yapar.

İşveren, işçinin iş kazası sonucu ölmesi halinde yasal mirasçılarına net 3.000,00 TL ölüm yardımı yapar.

#### **MADDE 48 - TAKSİTLİ AVANS:**

Sendika üyesi işçilerin talebi, işverenin uygun görmesi halinde uygun taksitlerle kesilmek üzere işçinin 5 aylık net ücret tutarına kadar avans verir.

#### **MADDE 49 - ÖĞRENİM, MESLEKİ EĞİTİM, KURS VE KÜLTÜR HİZMETİ:**

a) İşveren, işyeri çalışmalarını, işini aksatmayacak şekilde öğrenimini sürdürmek isteyen sendika üyesi işçilere gereken kolaylığı gösterir.

b) İşveren, üyelerin meslek eğitimlerini geliştirmek, uyum ve becerilerini artırmak, sosyal kültürel alanlarda bilgilendirmek, uygun göreceği zamanlama ve planlama ile eğitim projeleri oluşturup uygulayabilir. Gerektiğinde eğitim programlarının tanıtılmasında, mesleki düzeylerini geliştirmek amacıyla fuar, kurs, seminerlere katılımın sağlanmasında yardımcı olmayı üstlenir.

#### **MADDE 50 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:**

Bu toplu iş sözleşmesi 01.05.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 13.04.2012 tarihinde imzalanmış olup, yürürlük tarihinden itibaren 36 ay sürelidir. Süresi sonunda taraflarca ayrıca bildirim gereksizdir. Yenisi yapılmaya kadar eski sözleşme işçilerin ferdi iş akdi olarak devam eder.

#### **GEÇİCİ MADDE - 1:**

Sendika üyelerinin aidatları yürürlük süresi itibariyle kesilerek sendika hesabına yatırılır. İşveren, imza tarihi ile yürürlük süresi arasındaki aylara ilişkin sendika aidat farklarını, birikmiş toplu sözleşme farklarının toptan ödenmesi sırasında farklardan keserek kesinti listesi ile birlikte sendikaya gönderir.

#### **GEÇİCİ MADDE - 2:**

Sözleşmenin yürürlük tarihi ile imza tarihi arasında bu sözleşme ile sağlanmış bulunan tüm parasal hak ve menfaatler sözleşmenin imzası tarihinden itibaren 1 ay içinde topluca ödenir.

**GEÇİCİ MADDE – 3:** İşyerinde uygulanacak 2013 yılı ücret zammı, işveren ve sendika tarafının 2012 yılı Aralık ayında biraraya gelerek yapacağı görüşmelerle belirlenecektir.

**GEÇİCİ MADDE – 4:** İşyerinde uygulanacak 2014 yılı ücret zammı, işveren ve sendika tarafının 2013 yılı Aralık ayında biraraya gelerek yapacağı görüşmelerle belirlenecektir.

#### **İŞVEREN YETKİLİLERİ**

**Dr. Kamiran YILDIRIM**  
**Oda Başkanı**

#### **SENDİKA YETKİLİLERİ**

**Murat BOZBEYOĞLU**  
**Ankara Şube Başkanı**

**Sabit AKKUŞ**  
**Ankara Şube Sekreteri**